

**PENGARUH *OPENNESS TO EXPERIENCE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba)**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Manajemen
(SM) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh :
INUL FIT SURYA
NIM : 90200115054
ALAUDDIN
MAKASSAR

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2019**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

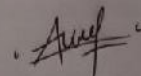
Nama : Inul Fit Surya
NIM : 90200115054
Tempat/Tanggal Lahir : Bulukumba, 12 Oktober 1996
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program : Sarjana
Konsentrasi : Manajemen
Alamat : Samata
Judul : Pengaruh Openness to Experience terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil dari karya penyusunan sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan atau plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 09 Desember 2019

yang menyatakan,



Inul Fit Surya

NIM: 90200115054



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong - Gowa. ■ 424835, Fax 424836

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Openess to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba”, yang disusun oleh INUL FIT SURYA, NIM 90200115054, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 11 November 2019 bertepatan dengan 14 Rabi’ul Awal 1441, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

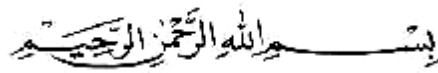
Samata-Gowa, 11 November 2019
14 Rabi’ul Awal 1441

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Hj. Rahmawati Muin, S.Ag., M.Ag.	(.....)
Penguji I	: Dr. Muh. Wahyuddin Abdullah, SE, M.Si., Ak.	(.....)
Penguji II	: Dr. Alim Syahrinati, M.Si.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Syaharuddin, M.Si.	(.....)
Pembimbing II	: Akhmad Jafar, SE, MM	(.....)

Diketahui Oleh
Ketua Dewan Pengujian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Alauddin Makassar
Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.
NIM 196614301993031003

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, dan memberikan begitu banyak nikmat kepada kita semua, terutama nikmat iman dan hidayah. Shalawat dan taslim kita kiirmkan kepada junjungan Nabi besar kita Syyaidina Muhammad Saw. Nabi yang dikirim ke permukaan bumi ini sebagai rahmat *lil a'alamin* dan sebagai suri teladan bagi umat manusia sehingga siapa saja mengikuti beliau maka akan mendapatkan kebahagiaan, kesuksesan dan keselamatan dunia dan akhirat.

Penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.**” Merupakan salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Penulis menyadari dalam penyelesaian tugas akhir ini masih banyak kekurangan, serta keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan berguna untuk penulis kedepanya.

Dalam penyusunan skripsi ini adalah berkat adanya bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menganturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terkhusus kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda A.Syamsir dan Ibunda Ratna yang telah mempertarukan seluruh hidupnya untuk kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang yang luar biasa kepada penulis.

Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. H. Hamdan Juhannis MA.,PhD, selaku Rektor UIN Alauddin Makassar dan para Pembantu Rektor serta seluruh jajaran yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abustani Ilyas,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Ibu Dr.Hj.Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,M.Comm. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
4. Bapak Muh. Akil Rahman SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
5. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan,petunjuk dan arahan yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Akhmad Jafar,SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan,petunjuk dan arahan yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Untuk penguji Komprenshif Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si. Bapak Dr. Awaluddin. SE.,M.Si dan Bapak Siradjuddin, SE.,M.Si yang telah mengajarkan saya bahwa seorang itu belajar untuk mendapatkan ilmu bukan untuk mendapatkan nilai.
8. Untuk penguji hasil Bapak Dr. Muh.Wahyuddin Abdullah,SE.,M.Si.,Ak selaku penguji I dan Bapak Dr. Alim syahriati, M.Si selaku penguji II yang telah memberikan arahan, saran dan kritikan serta bimbingan yang sangat membantu dalam revisi dan perbaikan skripsi ini.
9. Sengenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, dengan segala pengetahuan yang sangat berharga dan jerih payah dan ketulusan, membimbing dan memandu perkuliahan.
10. Staf Akademik, Staf Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian administrasi selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
11. Para Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.

12. Keluarga tercinta, Kakak saya Ika Puspita Amd.Kep dan adik saya Nanang Fadillah terima kasih atas doa,cinta dan semangat serta kasih sayang yang diberikan selama penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat saya “Blocks” yaitu Ahdianingsih Ahmad, Hasrini, Nur Annisa, Haerani, Dian Septi Syarif. Dan juga teman saya Putri Indah Lestari dan Herawati. Yang tiada hentinya memberikan semangat dan motivasi sampai skripsi ini selesai.
14. Sahabat-sahabat saya dari Kelas Manajemen B dan Manajemen SDM Angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan,semangat serta doa kepada penulis.
15. Sahabat-sahabat saya dari Buccili, Megawati, Uun Sri Swana Amd. Keb, Nur Jannah, Aprilia Naswa, Nelli Febriani, Fitriyani Nur Makasih atas support dan dukunganya selama penyelesaian skripsi ini.
16. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang turut memberikan dukungan dan bantuan secara tulus serta terima kasih atas doa dan masukanya selama ini.

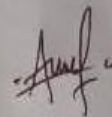
Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh, karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat diharapkan guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dari rekan-rekan mahasiswa serta pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua

sehingga ilmu yang kita peroleh dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Aamiin Yarab'alalamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis



Inul Fit Surya

NIM. 90200115054



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Hipotesis.....	9
D. Defenisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	11
E. Penelitian Terdahulu	13
F. Tujuan dan Kegunaan Peneliti	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Teori Person Job Fit	17
C. <i>Openness to Experience</i>	18
D. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	23
E. Kepuasan Kerja.....	30
F. Hubungan antar Variabel	34
G. Kerangka Konseptual	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Instrument Penelitian	40
G. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
B. Karakteristik Responden	52

C. Deskripsi Hasil Penelitian	54
D. Pengujian Instrumen.....	56
E. Pembahasan Hasil Penelitian	71

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	76
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA79

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP



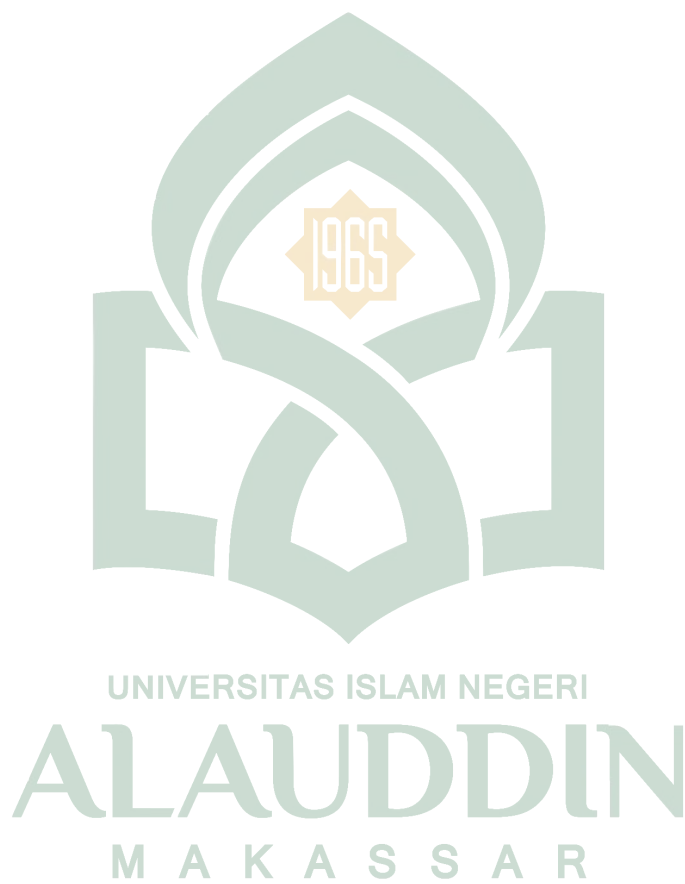
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Umur Responden.....	53
Tabel 4.3 Masa Kerja	53
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Openness to Experience</i> ...	54
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X,Y dan Z.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas X,Y dan Z	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolenaritas.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Parsial (t) X dan Y ke Z	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Parsial (t) X ke Z.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Simutan.....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis path model 1.....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis path model 2	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Analisis Jalur Path.....	69



ABSTRAK

Nama : Inul Fit Surya
Nim : 90200115054
Judul : Pengaruh *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba adalah satuan organisasi atau lembaga yang melaksanakan jasa-jasa perkantoran dalam bidang ketatausahaan. Lembaga ini memiliki visi yaitu untuk Masyarakat Bulukumba yang sejahtera dan terdepan melalui optimalisasi potensi daerah dengan penguatan ekonomi kerakyatan yang dilandasi pada pemerintahan yang demokratis dan religious. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 153 responden yang diambil dari semua pegawai Kantor Sekretariat Daerah. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan IBM Statistik SPSS 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening.

Kata Kunci : *Openness to Experience*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Kepuasan Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM (Veithzal Rivai & Ella Jauvani, 2009:14).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia jadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, model atau gedung. (Hasibuan, 2012).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena sumber manusia merupakan penentu jalannya sebuah kegiatan

dalam organisasi, yang termaksud sumber daya manusia didalam perusahaan atau instansi merupakan semua yang berstatus sebagai anggota yang memiliki peran dan fungsi masing-masing. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola menentukan kesuksesan perusahaan di masa yang akan datang. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus, fasilitas dan sarana dan prasarana canggih dan modern jika sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tidak baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas akan pekerjaannya. Manajemen yang telah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperlihatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang di harapkan oleh perusahaan.

Openness to experience (terbuka terhadap hal-hal baru) merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan keterkaitanya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak cenderung terbuka memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada. (Robbins dan Judge, 2008:136).

Openness to Experience merupakan dimensi yang mengukur tingkat penyesuaian seseorang. Jika nilai *Openness* seseorang tinggi, maka seseorang tersebut cenderung terbuka terhadap ide-ide baru. Seseorang muda bertoleransi terhadap perubahan dan senang dengan pengalaman-pengalaman baru. Jika nilai *Openness* seseorang rendah, maka orang tersebut bisa digolongkan ke dalam golongan *Closed-Minded* yang berarti cenderung tertutup dengan ide-ide baru.

Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang orang terpesona oleh hal baru dan inovasi, ia akan cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitive dan intelek. Sementara orang yang disisi lain kategori keterbukaanya ia tampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban (Robbins,2001).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal (Agus dan Elisabeth, 2009).

Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Adapun menurut (Wibowo, 2015) Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Kantor Sekda Pemerintah Bulukumba atau dikenal dengan singkatan

Sekda menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun tugas- tugas sekretariat daerah (sekda) yang utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk fungsi sekda adalah penyusunan kebijakan pemerintah daerah, kordinasi pengelolaan, keuangan daerah, koordinasi pelaksana tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan program kerja, hingga distribusi tugas. Terkait dengan tugasnya, sekda memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya.

Secara umum dapat dikatakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang tidak hanya memperbaiki fasilitas penunjang organisasi tetapi juga berfokus memperhatikan sumber daya manusianya seperti halnya dengan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, peneliti memutuskan untuk meneliti salah satu dimensi dari *the big five personality* yaitu *openness to experience* dimana didalam instansi ini terdapat beberapa fenomena yaitu pegawai harus memiliki sifat terbuka antar pegawai seperti terbuka terhadap hal-hal baru, terbuka tentang ide-ide kreatif, sehingga interaksi sosial dapat terjadi, dimana jika *openness to experience* dilakukan dalam lingkungan kerja maka akan membantu pegawai lain tersebut untuk menentukan cara kerja sama yang efektif dalam organisasi, karena jika pegawai mempunyai sifat *openness to experience* maka individu akan sangat terbuka, cenderung kreatif. Sebaliknya pegawai yang cenderung tidak terbuka akan memiliki sifat

konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada tanpa memikirkan hal-hal baru untuk instansi kedepannya.

Salah satu sikap strategik dalam devisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunter* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi.

Perusahaan pada kenyataanya memberikan tugas kepada pegawai hanyalah berada pada dimensi job deskripsinya saja, walaupun sesungguhnya pegawai tersebut mampu bekerja diluar dari peran yang diberikan perusahaan. Fenomena ini tidak lagi relevan dengan kondisi instansi saat ini, sebab instansi yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan pegawai bekerja dalam konteks *in role behavior* (perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi), tetapi membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku ini di kenal dengan istilah perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*) atau diistilahkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan munculnya perilaku terhadap OCB pada pegawai maka akan menghasilkan sifat

kepuasan kerja pada pegawai, sehingga harapan atau tujuan yang diinginkan oleh instansi dapat tercapai.

Selain itu alasan diangkatnya judul ini karena adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dalam penelitian oleh Foote dan Tang (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB, dan penelitian oleh Soepono dan Srimulyani (2015) menjelaskan bahwa *Openness to experience* mempunyai pengaruh positif terhadap OCB. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2014) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan terhadap OCB, dan penelitian oleh Kumar et.al (2009) dan Wardani dan Suseno (2012) yang mengatakan bahwa *Openness to experience* tidak berpengaruh terhadap OCB. Oleh karena itu penelitian menganggap hal ini penting untuk dilakukan penelitian pada objek yang akan diteliti.

Dalam penelitian terdahulu Salah satu penelitian Said *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *openness to experience* pegawai di perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan Penelitian oleh Foote dan Tang (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Soepono dan Srimulyani (2015) menjelaskan bahwa *openness to experience* mempunyai pengaruh positif terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi *openness to experience* maka OCB juga semakin meningkat.

Salah satu teori tentang kepribadian yang diperlukan adalah teori *person job fit*. Menurut teori ini tipe-tipe kepribadian seseorang digolongkan sesuai

dengan lingkungan kerja yang diminati karyawan dalam perusahaan. Dengan memperlihatkan tipe kepribadian dalam *teori person job fit* tersebut diharapkan pemimpin perusahaan dapat mengetahui tipe kepribadian dari para karyawan dan pemimpin dapat mempromosikan karyawan di bagian yang cocok dengan kepribadianya. (Abdillah dan Satningsih.2013).

Dalam hal ini karyawan merasakan puas dan cinta terhadap pekerjaan yang ia miliki dan ia kerjakan sekarang tanpa merasa terbebani secara berlebihan atas pekerjaan yang ia kerjakan seharianya. Menurut teori *person job fit* adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Mayer, 1997 dalam Ozag dan Duguma,2005).

Di dalam surat Ar-Rahman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. Sesuai Firman Allah QS Ar-Rahman /55:33 mengatakan.

يَمْعَشَرِ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنَّ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ﴿٣٣﴾

Terjemahnya:

“Wahai golongan jin dan manusia. Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah)”

Isi kandungan dari ayat diatas menjelaskan tentang pentingnya ilmu pengetahuan bagi kehidupan umat manusia. Dengan ilmu pengetahuan, manusia

dapat mengetahui benda-benda langit. Dengan ilmu pengetahuan, manusia dapat menjelajah angkasa raya. Dengan ilmu pengetahuan, manusia mampu menembus sekat-sekat yang selama ini belum terkuat. Jadi, manusia sangat mempunyai potensi yang luar biasa yang dimiliki masing-masing individu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih dalam mengenai “ **Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *openness to experience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor sekretariat Kabupaten Bulukumba ?
2. Apakah *openness to experience* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba ?
4. Apakah *openness to experience* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor sekretariat Kabupaten Bulukumba ?

C. *Hipotesis*

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Djarwanto PS,1998: 182). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja

Roviyana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Jadi, kepribadian yang khas akan mencerminkan sifat bawaan dan pengalaman yang terbentuk pada dirinya dan hal tersebut akan mempengaruhi dalam menerima kondisi lingkungannya dan berdampak pada kepuasan kerja.

Hal ini sesuai penelitian dari Said et. Al (2015) yang menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2 : *Openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. *Openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kemampuan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relative dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Faktor kepribadian merupakan suatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB. (Wardani dan Suseno 2012).

Hal ini sesuai dengan penelitian Soepono & Srimulyani (2015) yang menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa melalui analisis path diperoleh hasil yang memperlihatkan adanya hubungan antara *openness to experience* dengan OCB.

H1 : *Openness to experience* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Ketika kebutuhan seseorang karyawan mulai dari pekerjaan itu sendiri, gaji, supervise, promosi dan rekan kerja sudah terpenuhi dan sesuai dengan keinginan mereka maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan melakukan hal-hal positif seperti membantu rekan kerja, masuk kantor lebih awal dan lain sebagainya. Jadi ketika karyawan merasa puas mereka akan menunjukkan perilaku OCB tanpa diminta sekalipun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Foote dan Tang (2008) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian ini menunjukkan bahwa melalui analisis path diperoleh hasil yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. *Openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Munculnya OCB dalam diri karyawan diakibatkan karena karakter yang dimiliki karyawan atau kepribadian seperti rasa iba yang besar terhadap orang lain. Kepuasan kerja dapat memediasi *openness to experience* terhadap OCB tetapi membuat perilaku OCB karyawan menurun daripada pengaruh langsung *openness to experience* terhadap OCB, karena karyawan tidak menyadari akan kepuasan kerja yang telah mereka terima dan mereka tidak sadar membandingkan diri mereka dengan karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi sehingga timbul rasa iri.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Iluk Azisah (2016) : Hasil penelitian menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H4 : *Openness to experience* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi operasional

Definisi Operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Independen (X)

Dalam Kantor Sekretariat Daerah jika suatu pegawai mempunyai sifat *Openness to experience* maka individu akan sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya pegawai yang cenderung tidak terbuka akan memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada tanpa memikirkan hal-hal baru untuk instansi kedepannya.

b. Variabel Dependen (Y)

Organizational citizenship behavior (OCB) di Kantor Sekretariat Daerah yaitu perilaku kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk membantu secara sukarela, tidak berhubungan dengan suatu system formalitas organisasi, tidak terdapat dalam format atau kontrak kerja dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi organisasi.

c. Variabel intervening (Z)

Kepuasan kerja adalah kondisi tingkat perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya pada Kantor Sekretariat Daerah.

2. Ruang lingkup

Batasan dalam penelitian ini hanya mengukur sejauh mana variabel independen *Openness to experience* (X), dependen *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dan Intervening kepuasan kerja (Z) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Alat analisis	Hasil
1.	2	3	4	5
1.	Roby sambung (2014)	Pengaruh kepribadian terhadap <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> dengan komitmen organisasional sebagai intervening (studi pada universitas palangka raya)	Struktural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> dengan komitmen organisasional sebagai intervening.
2.	Iluk azizah (2016)	Pengaruh <i>Openness to Experience</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan bantuan <i>software AMOS (Analysis of Moment Structure)</i> versi 21.0 for windows	<i>Openness to experience</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship Behavior (OCB)</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.	Winarto, Jon Henri Purba (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan <i>software</i> AMOS (<i>Analysis of Moment Structure</i>) versi 21.0 for windows	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
----	--	---	--	--

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

A. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai

variabel intervening pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

B. Kegunaan penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain :

- a. Akademik: untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
- b. Instansi: Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dapat menjadi masukan dan dorongan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- c. Publik : bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh *Openness to Experience* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM (Veithzal Rivai & Ella Jauvani, 2009:14).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia jadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawah kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Hasibuan, 2012).

Menurut Hasibuan (2012) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi dan masyarakat. Menurut Hani Handoko manajemen sumber daya adalah penantian seleksi pengembangan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena sumber manusia merupakan penentu jalannya sebuah kegiatan dalam organisasi, yang termaksud sumber daya manusia didalam perusahaan atau instansi merupakan semua yang berstatus sebagai anggota yang memiliki peran dan fungsi masing-masing. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola menentukan kesuksesan perusahaan di masa yang akan datang. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus, fasilitas dan sarana dan prasarana canggih dan modern jika sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tidak baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

B. Teori *person job fit*

Salah satu teori tentang kepribadian yang diperlukan adalah teori *person job fit*. Menurut teori ini tipe-tipe kepribadian seseorang digolongkan sesuai dengan lingkungan kerja yang diminati karyawan dalam perusahaan. Dengan memperlihatkan tipe kepribadian dalam *teori person job fit* tersebut diharapkan pemimpin perusahaan dapat mengetahui tipe kepribadian dari para karyawan dan pemimpin dapat mempromosikan karyawan di bagian yang cocok dengan kepribadianya. (Abdillah dan Satningsih.2013).

Dalam hal ini karyawan merasakan puas dan cinta terhadap pekerjaan yang ia miliki dan ia kerjakan sekarang tanpa merasa terbebani secara berlebihan atas pekerjaan yang ia kerjakan seharianya. Menurut teori *person job fit* adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Mayer, 1997 dalam Ozag dan Duguma,2005).

Teori *person- job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. (Rosari, 2009-258).

C. Openness to Experience

1. Pengertian *Openness to Experience*

Menurut Friedman (2006) *Openness* adalah perang yang imajinatif, kreatif, dan artistik. Kata *Openness* mengacu pada kemampuan untuk bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, fokus. Seorang dengan *Openness* yang tinggi memiliki pemikiran yang imajinatif. Sementara orang dengan *Openness* yang rendah juga menggambarkan orang yang konservatif, dan tidak suka perubahan (Goldberg,1990).

Openness to experience (terbuka terhadap hal-hal baru) merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan keterkaitanya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung

kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak cenderung terbuka memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal yang telah ada (Menurut Robbins dan Judge 2008:136).

Openness to Experience merupakan dimensi yang mengukur tingkat penyesuaian seseorang. Jika nilai *Openness* seseorang tinggi, maka seseorang tersebut cenderung terbuka terhadap ide-ide baru. Seseorang muda bertoleransi terhadap perubahan dan senang dengan pengalaman-pengalaman baru. Jika nilai *Openness* seseorang rendah, maka orang bisa digolongkan ke dalam golongan *Closed-Minded* yang berarti cenderung tertutup dengan ide-ide baru. Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang. Orang terpesona oleh hal baru dan inovasi, ia akan cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitive dan intelek. Sementara orang yang disisi lain kategori keterbukaanya ia tampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban (Robbins,2001).

Transparansi adalah berbicara mengenai keterbukaan. Keterbukaan dalam bekerja berterus-terus, tidak menutupi kebaikan hanya karena ingin memperoleh keuntungan diri sendiri. Allah berfirman dalam ayat-ayat-Nya mengenai keterbukaan diri seseorang manusia yaitu pada Q.S Al.Imran/3:29

قُلْ إِنْ تُحْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ
وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Terjemahnya :

Katakanlah: "Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai organisasi tidak boleh menyembunyikan sesuatu kebenaran yang ada. Semaunya harus dilakukan secara terbuka termasuk pula jika ada kesalahan, tidak boleh kesalahan itu ditutupi. Kebenaran yang dinyatakan kepada orang lain akan membawa kemanfaatan bagi orang lain. Sebaliknya kesalahan yang disembunyikan akan membawa kerusakan bagi organisasi dan merugikan banyak orang. Oleh karena itu nilai-nilai keterbukaan harus ada di dalam penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuanya adalah untuk mencapai kebaikan bersama dan sekaligus mengharapkan keridhaan Allah.”

2. Aspek-aspek *Openness to Experience*

Menurut Costa dan McCrae (dalam Pervin dan John,2001) adapun aspek-aspek *Openness to experience* yang sering muncul adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan imajinasi, individu imajinatif menggunakan fantasi untuk menciptakan dunia yang lebih karya batin,tetapi tidak untuk melarikan diri dari dunia nyata.
2. Minat seni. Ini merupakan kecenderungan untuk menghargai seni, musik dan puisi. Kemampuan untuk terlibat dalam kegiatan seni dan budaya benar-benar dapat membantu anda lebih dekat kepada orang lain.
3. Emosionalitas. Menghargai pengalaman emosional merupakan faktor kunci dalam membangun hubungan dengan orang-orang. Tetapi juga untuk melihat masa depan untuk pengalaman masa depan.
4. Minat berpetualangan, ini merupakan semangat untuk mencoba kegiatan baru, makanan dan bertemu dengan orang-orang baru.

5. Intelektualitas. Menjadi intelektualitas penasaran adalah semua tentang yang terbuka untuk ide-ide baru, mengajukan pertanyaan, mencari jawaban lagi dan lagi serta percaya dalam mengejar pengetahuan sebagai nilai dalam dan dari diri sendiri.
6. Kebebasan. Salah satu faktor yang paling berharga bagi setiap *expat*. Mampu menerima dan menghargai keagamaan ketika menyesuaikan dengan budaya lain dan lingkungan.

Berdasarkan aspek diatas mengenai *Openness to Experience* mengacu pada bagaimana individu tersebut bersedia untuk melakukan penyesuaian terhadap suatu situasi dan ide yang baru. Individu tersebut memiliki ciri mudah bertoleransi, memiliki kapasitas dalam menyerap informasi, fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Pada individu yang tingkat *Openness* yang rendah digambarkan sebagai pribadi yang berpikiran sempit, dan tidak menyukai adanya perubahan sedangkan individu yang memiliki *Openness* tinggi cenderung kreatif dan memiliki ide-ide kreatif.

3. Indikator *Openness to Experience*

Indikator *Openness to Experience* Menurut Costa dan McCrae (2003), yaitu :

- a. *Fantasy*, merupakan individu yang memiliki imajinasi yang tinggi dan aktif.
- b. *Aesthetics*, merupakan individu yang memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan.

- c. *Feelings*, merupakan individu yang menyadari dan menyelami emosi dan perasaannya sendiri.
- d. *Actions*, individu yang berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru.
- e. *Ideas*, yaitu berpikir terbuka dan mau menyadari ide baru dan tidak konvensional.
- f. *Value*, merupakan kesiapan seseorang untuk menguji ulang nilai-nilai sosial politik dan agama.

Mengenai indikator *Openness to Experience* yang diukur melalui 6 bagian yang berbeda. Keterbukaan dalam (*Fantasy*) atau khayalan artinya individu memiliki imajinasi yang tinggi dan angan-angan yang luas. Subfaktor keindahan (*aesthetics*) teramati dari sensitivitas terhadap seni dan keindahan. Pengalaman *aesthetics* mungkin merupakan inti dari keterbukaan. Individu yang memiliki kesenangan terhadap aktivitas *aesthetics* umumnya adalah orang-orang yang terbuka. Keterbukaan terhadap tindakan (*actions*) merupakan lawan dari kekakuan. Individu yang terbuka mempunyai keinginan untuk mencoba hal-hal baru. Keterbukaan terhadap ide (*ideas*), perasaan (*feelings*) dan nilai (*value*) juga merupakan subfaktor dari kepribadian ini. Individu yang terbuka cenderung mempunyai rasa ingin tahu dan menghargai pengetahuan dan pendapat dari orang lain. Mereka cenderung bebas dalam menganut nilai-nilai, mengakui bahwa benar atau salahnya suatu hal bagi satu orang mungkin akan berbeda jika diterapkan pada orang lain yang menghadapi kondisi berbeda.

D. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal (Agus dan Elisabeth, 2009).

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi (Organ dkk, 2006). Sedangkan Newstrom (2007), berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih. (Putri, 2015). Dimensi *Openness to Experience* menjelaskan individu yang terbuka dengan hal-hal baru, pengalaman baru, mau memahami, mengerti dan tertarik dengan kegiatan-kegiatan baru untuk menambah pengetahuan dan wawasannya.

Dalam pandangan religiusitas juga salah satunya sangat ditekankan saling tolong-menolong. Dalam agama Islam setiap umatnya diperintahkan untuk saling tolong-menolong kepada orang lain. Hal ini dijelaskan di dalam Q.S Al Maidah/4:2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمْمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنكُمْ شَنَّانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah[389], dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram[390], jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya[391], dan binatang-binatang qalaa-id[392], dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya[393] dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. [389] Syi'ar Allah ialah: segala amalan yang dilakukan dalam rangka ibadah haji dan tempat-tempat mengerjakannya. [390] maksudnya antara lain ialah: bulan Haram (bulan Zulkaidah, Zulhijjah, Muharram dan Rajab), tanah Haram (Mekah) dan Ihram., maksudnya ialah: dilarang melakukan peperangan di bulan-bulan itu. [391] ialah: binatang (unta, lembu, kambing, biri-biri) yang dibawa ke ka'bah untuk mendekatkan diri kepada Allah, disembelih ditanah Haram dan dagingnya dihadiahkan kepada fakir miskin dalam rangka ibadah haji. [392] ialah: binatang had-ya yang diberi kalung, supaya diketahui orang bahwa binatang itu Telah diperuntukkan untuk dibawa ke Ka'bah. [393] dimaksud dengan karunia ialah: keuntungan yang diberikan Allah dalam perniagaan. keredhaan dari Allah ialah: pahala amalan haji”.

Dalam Tafsir Nurul Qur'an Hal. 297, dijelaskan bahwa Istilah Arab *birr* mempunyai arti yang luas, termasuk : beriman kepada Allah, hari kebangkitan, para nabi, kitab-kitab langit dan para malaikat. Istilah ini juga berarti membantu orang yang miskin dimasyarat, memenuhi kontrak-kontrak dengan sepattnya, bersabar dalam menjalani urusan, dan memberi bantuan dalam kebajikan. Membantu seorang muslim adalah lebih baik dibanding melaksanakan puasa sunat dan perenungan spiritual sebulan penuh. (*wasal'usy Syi'ah, jilid 11, Hal.345*). Imam ash-Shadiq as berkata, "Barangsiapa melangkahkan kaki untuk membantu orang lain, maka dia akan memperoleh pahala yang sama dengan seorang mujahid dalam perang suci (jihad)." (*wasal'usy Syi'ah, jilid 8, Hal.586*). Beliau juga mengatakan, "Dan barangsiapa membantu seorang pelanggar, maka dia juga seorang pelanggar." (*wasal'usy Syi'ah, jilid 11.345*). (Tafsir Nurul Quran, Jilid 4, Hal. 297-298).

2. Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*). (Erick, 2010)

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Menurut Organ (1995), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu

terjadinya OCB. Sloat (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka:

- 1) Merasa puas dengan pekerjaannya.
- 2) Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
- 3) Percaya bahwa mereka diperlukan oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai

karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999).

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Studi Shore & Wayne (1993) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support* / POS) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai predictor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Miner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

e. Masa Kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et al. (1996). Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Lima indikator dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Dennis W. Organ (Vannecia, Eddie dan Roy, 2013):

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *spotmanship* akan meningkatkan iklim

yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Mengenai indikator diatas dapat dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) jika individu dalam organisasi melaksanakan sifat OCB maka instansi atau organisasi tersebut akan memiliki peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi. Artinya individu yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk bonus atau uang. Namun OCB akan lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi yang diharapkan oleh organisasi, seperti memberikan toleransi pada situasi yang kurang ideal, memberikan saran-saran yang membangun organisasi serta tidak membuang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Beberapa orang merasakan kepuasan ketika dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan beberapa orang yang lainnya merasakan kepuasan ketika hasil kerja dan usahanya mendapatkan reward yang setimpal. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson, pada umumnya pekerja merasa puas apabila mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkannya. (Wibowo, 2015).

Dalam ayat-ayat al-Qur'an Kepuasan kerja dalam pandangan Islam terdapat dalam Q.S At- Taubah/9: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Sebagaimana surat diatas dijelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepala Allah semata-mata. Oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan melakukan dengan adil terhadap karyawanya.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja (Wibowo, 2014) yaitu:

a. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan *hygienefactor*.

b. Value Theory

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit menerima hasil akan kurang puas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001 : 225) terdapat lima faktor, sebagai berikut :

a) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) *Discrepancies* (perbedaan)

Menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

c) *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e) *Dispositional/genetic component* (komponen genetik)

Didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007). (Puput, 2015) : 29.

a. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan

untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan pada diri masing-masing yang berbeda dan beragam. Semakin tinggi tingkat kepuasan pada individu maka semakin baik tingkat efektivitas dalam semua organisasi. Dan semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang individu dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

E. Hubungan antara Variabel

1. *Openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Individu yang memiliki skor tinggi pada *openness to experience* lebih cenderung menunjukkan sifat-sifat seperti kreativitas, memiliki rasa ingin tahu, *unconventionality*, otonomi, dan mengubah penerimaan (Goldberg, 1992). Mereka suka mencari pengalaman baru, dan suka dengan ide-ide baru. Sehingga dia akan bersedia mengerjakan tugas rekanya karena keterikatan untuk belajar hal-hal baru. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung *rill*, tidak kreatif, tunduk pada konvensi, menyukai rutinitas, tidak mau tahu, konservatif (Perivin, Corvee & John, 2005). Jadi, individu yang memiliki skor tinggi pada *openness to experience* akan lebih menunjukkan perilaku OCB. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah cenderung kurang menunjukkan perilaku OCB.

2. *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki kepribadian *openness to experience* mereka akan cenderung memiliki kebiasaan-kebiasaan atau sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup mereka sehingga kepuasan kerja dapat mereka raih karena mereka memiliki target yang harus dicapai dalam pekerjaan.

Hasil dalam penelitian ini mendukung pendapat dari Roviya (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Jadi, kepribadian yang khas akan mencerminkan sifat bawaan dan pengalaman yang terbentuk pada dirinya dan hal tersebut akan mempengaruhi dalam menerima kondisi lingkungannya dan berdampak pada kepuasan kerja

3. Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kepuasan kerja (Rini dkk.2013) adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Mengetahui pentingnya OCB pada karyawan untuk kemajuan perusahaan, maka OCB perlu dilakukan dan ditingkatkan. Pemimpin organisasi harus memberikan contoh dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, faktor- faktor OCB secara garis besar ada dua faktor dari dalam dan dari luar individu. Beberapa studi mengidentifikasi bahwa faktor yang muncul dari luar adalah salah satunya kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun kepemimpinan. Karyawan yang merasakan puas akan memiliki kinerja yang baik daripada

karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah menurut Luthans (dalam Sumiyarsih,2012).

4. *Openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

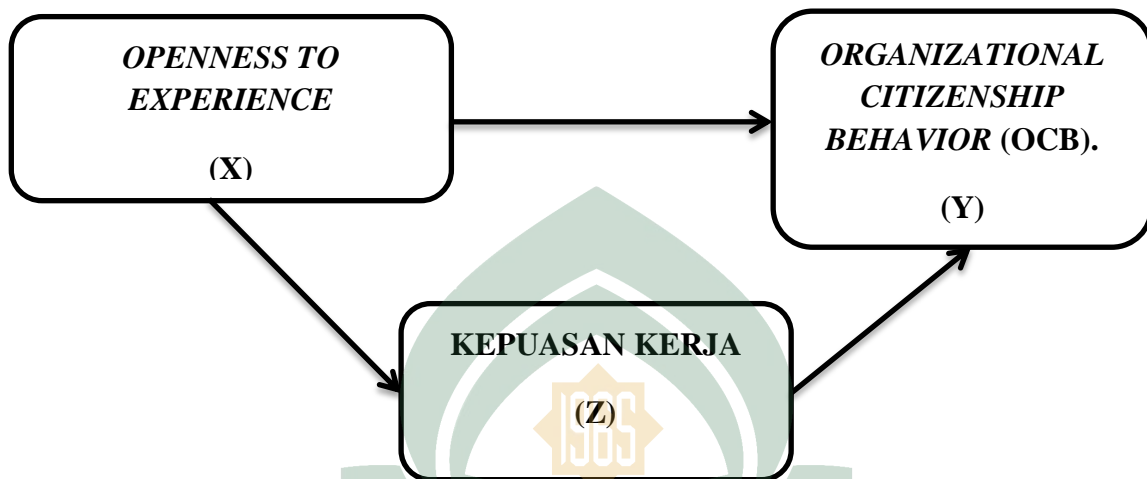
Munculnya OCB dalam diri karyawan cenderung diakibatkan karena karakter yang dimiliki karyawan atau kepribadian seperti rasa iba yang besar terhadap orang lain. Kepuasan kerja karyawan dapat memediasi *openness to experience* terhadap OCB tetapi membuat perilaku OCB karyawan menurun daripada pengaruh langsung *openness to experience* terhadap OCB, karena karyawan tidak menyadari akan kepuasan kerja yang telah mereka terima dan mereka tidak sadar membandingkan diri mereka dengan karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi sehingga timbul rasa iri. Hal tersebut yang mengakibatkan beberapa karyawan enggan menunjukkan perilaku OCB karena adanya rasa iri dengan rekan kerja yang lain.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir berfungsi untuk memberikan gambaran awal tentang tujuan dari penelitian itu sendiri. Dengan demikian peneliti menggunakan kerangka pikir seperti skema di bawah ini.

Gambar 2.1

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :

Berdasarkan gambar diatas, variabel *Openness to Experience* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba Jln. Jend. Sudirman No. 1 Kab. Bulukumba kurang lebih 2 bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, bukan hanya dilihat dari orang tapi juga dari objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi merupakan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. (Sugiyono, 2002:57). Adapun Populasi dari penelitian ini jumlah karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yaitu 153 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data atau informasi akan diproses dan tidak semua benda atau orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakilinya. (Sugiyono, 2005:56). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 153 pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainya yang terkait.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sekunder dan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner penelitian adalah cara pengumpulan data primer dari para responden yang terpilih menjadi sampel penelitian. Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian. (Wijanto:2008).

2. Observasi

Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

F. Instrument penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------|----------|
| a. Sangat setuju (SS) | Skor : 5 |
| b. Setuju (S) | Skor : 4 |
| c. Netral (N) | Skor : 3 |

d. Tidak Setuju (TS) Skor : 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor : 1

Tabel 3.1
Instrument penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Openness to experience</i> (X)	<i>Openness to Experience</i> (terbuka terhadap hal-hal baru) merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan keterkaitannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingi tahu, dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak cenderung terbuka memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada. (Menurut Robbins dan Judge, 2008:136).	Menurut Costa dan McCrae (2003) : 1. <i>Fantasy</i> 2. <i>Aesthetics</i> 3. <i>Feelings</i> 4. <i>Actions</i> 5. <i>Ideas</i> 6. <i>Value</i>	Likert
2.	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu	Menurut Dennis, W. Organ (Vannecia Eddie dan Roy, 2013). 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>	Likert

		<p>motif/nilai yang dominan.</p> <p>Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya.</p> <p>Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku.</p> <p>Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang bersifat eksternal (Agus dan Elisabeth, 2009).</p>		
3.	Kepuasan kerja (Z)	<p>Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. (Wibowo, 2015).</p>	<p>Menurut Robbins (2007),(Pupul 2015) : 29.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan terhadap sikap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap promosi. 	Likert

Sumber : data yang diolah, 2019

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur atau digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reabilitas alau ukur dapat di lakukan secara eksternal maupun internal. Secara internal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan yang disajikan dengan menggunakan

program *excel Statistic Analisis & SPSS 21*. Apabila (*Cronbach Alpha*) $> \alpha$ 0.06 maka pengujian dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji *Kolmogorov Smirnov* uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorov Smirnov* dapat menggunakan program analisis statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Sudarmanto, 2005).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Multikolinearitas juga digunakan dalam analisis kluster. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandikannya dengan koefisien korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Akibat yang muncul jika sebuah model regresi berganda memiliki kasus multikolinearitas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel ekogen yang masuk pada model. Sehingga signifikansi yang digunakan akan menolak hipotesis nol akan semakin

besar. Akibatnya model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir variabel endogen.

Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \leq 10$

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross sectional*). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khusus dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glesjer*. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan *Uji Glesjer*, yaitu mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heterokedastisitas adalah jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar 0-1. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model

b. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan t $<$ 0,05 maka dapat

dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Analisis Jalur (*Path*)

Analisis data menggunakan jalur Path (Analisis jalur), Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X, terhadap variabel Y serta dampaknya terhadap Z. “Analisis jalur ialah suatu metode untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel. Suatu variabel memediasi jika variabel tersebut juga ikut mempengaruhi hubungan antara variabel predicator/independen dengan variabel dependen (Baron dan Kenny;1986; dalam Gozali 2009).

Berdasarkan dengan kerangka konseptual yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa *openness to experience* dapat berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja kemudian ke *organizational citizenship behavior*.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur dan dikenal dengan Uji Sobel (*sobel test*) yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982. Uji Sobel (*sobel test*) dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi. Dimana Uji Sobel (*sobel test*) menggunakan uji Z dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + a^2 SEb^2}}$$

Ket :

a: koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b: koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a : standar error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b : standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen (Gozali:2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Instansi

Peresmian Bulukumba menjadi sebuah nama Kabupaten dimulai dari terbitnya Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959, Tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi, yang ditindaklanjuti dengan peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 5 tahun 1987, tentang Lambang Daerah. Akhirnya setelah dilakukan seminar sehari pada tanggal 28 Maret 1994 dengan narasumber Prof. Dr. H. Ahmad Mattulada (ahli sejarah dan budaya), maka ditetapkan hari jadi Kabupaten Bulukumba, yaitu tanggal 4 Februari 1960 melalui Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 1994.

Secara yuridis formal Kabupaten Bulukumba resmi menjadi daerah tingkat II setelah ditetapkan Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba oleh DPRD Kabupaten Bulukumba pada tanggal 4 Februari 1960 dan selajutnya dilakukan pelantikan Bupati Pertama yaitu Andi Patarai pada tanggal 12 Februari 1960. Adapun nama-nama Bupati Bulukumba dari periode ke periode, yaitu : Andi Patarai (1960-1966), Drs. Andi Bakri Tandaramang (1966-1978), Drs. Amin Situru (1978-1978,Pjs), Drs.H.A.Haanudin (1978-1980,Pjs), Drs. H.Abd Malik Hambali (1980-1985), Drs.H.Andi Kube Dauda (1985-1990), Drs.A. Thamrin (1990-1995), Drs. H.A Patabai Pabokori (1995-2000) dan 2000-2005), A.M.

Sukri A. Sappewali (2005-2010), H. Zainuddin Hasan (2010-2015), A.M Sukri A. Sappewali (2016- Sekarang).

Di dalam Kantor Sekretariat Daerah terdapat beberapa bagian diantaranya yaitu :

- 1) Kepala Sekretariat
- 2) Staf Ahli
- 3) Asisten
- 4) Kepala bagian :
 - a. Assekda Bid. Pemerintahan dan Kesra
 - a) Bagian Adm. Pemerintah
 - b) Bagian hukum
 - c) Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - b. Assekda Bid. Ekonomi dan Pembangunan
 - a) Bagian Administrasi Pembangunan
 - b) Bagian Administrasi Perekonomian dan SDA
 - c. Asseda Bidang Administrasi
 - a) Bagian Umum
 - b) Bagian Keuangan
 - c) Bagian Ortala.

2. Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah

a. Visi

“ Masyarakat Bulukumba yang sejaterah dan terdepan melalui optimal potensi Daerah dengan penguatan ekonomi kerakyatan yang dilandasi pada pemerintah yang demokratis dan religious”.

b. Misi

- a) Meningkatkan pelayanan hak dasar masyarakat dibidang intrastruktur, kesehatan dan pendidikan yang merata dan berkeadilan.
- b) Mengoptimalkan penataan dan pemanfaatan potensi daerah.
- c) Mendorong pertumbuhan dan pemerintahan ekonomi pada berbagai sector dan wilayah.
- d) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang berjiwa kompetitif
- e) Peningkatan tata kelola pemerintah yang baik (good governance) dan bersih (clean governance) serta penegakan supremasi hukum dan hak asasi manusia.
- f) Meningkatkan kerjasama antar daerah untuk menciptakan peluang kesejahteraan masyarakat dan terbangunya sinergitas antar daerah .
- g) Penataan ruang dan pelestarian sumber daya alam dan lingkungan,budaya dan penanggulangan bencana.
- h) Mendorong terciptanya iklim demokrasi yang kondusif, suasana aman, tertib dan religious di dalam kehidupan bermasyarakat.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah yang berjumlah sebanyak 153 pegawai. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian di kelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Untuk memperjelaskan karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel data responden seperti berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis kelamin responden

Keterangan	Jumlah responden	Presentase%
Jenis kelamin		
Laki- laki	100	65.35%
Perempuan	53	34.65%
Jumlah	153	100

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai terbanyak yaitu pegawai laki-laki, dimana jumlah pegawai laki-laki sebanyak 100 responden atau sekitar 65.35% dari total sampel sedangkan perempuan sebanyak 53 atau sekitar 34.65% dari total sampel.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2
Umur responden

Keterangan	Jumlah responden	Presentase%
Umur		
1-30	53	34.64
31-40	56	36.60
41-45	33	21.56
>45	11	7.2
Jumlah	153	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, responden berusia 31-40 tahun merupakan responden dengan jumlah terbanyak yang terdiri dari 56 orang atau 36.60% dan paling sedikit adalah responden berusia antara >45 yang berjumlah 11 orang atau 7.2 %.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Masa Kerja

Keterangan	Jumlah responden	Presentase%
Masa Kerja		
5-10 tahun	64	41.83%
>10 tahun	89	58.17%
Jumlah	153	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan masa kerja karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 64 responden atau 41.83% dan karyawan yang bekerja 10 tahun ke atas sebanyak 89 responden atau 58.17%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 153 orang responden melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban yang akan dilampirkan. Berikut ini penjelasan mengenai indikator-indikator dari variabel *Openness to Experience* (X), *Organizational Citizenship Behavior* (Y), Kepuasan Kerja (Z).

1. *Openness to Experience* (X)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai variabel *Openness to Experience*

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1	-	4	4	61	84	153
2	X2	-	4	4	48	97	153
3	X3	-	3	2	64	84	153
4	X4	-	5	2	56	90	153
5	X5	-	2	1	71	79	153
6	X6	-	5	3	54	91	153
7	X7	-	4	2	72	75	153
8	X8	-	4	2	61	86	153
9	X9	-	4	2	73	74	153
10	X10	-	3	1	73	76	153
11	X11	-	2	4	67	80	153
12	X12	-	3	1	72	77	153

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 12 item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pilihan jawaban sebagian besar dari beberapa pernyataan pada variabel X berada pada keputusan setuju (S) dan sangat setuju (SS), hal ini menandakan bahwa kebanyakan responden menanggapi dengan baik pernyataan mengenai *Openness to Experience*.

2. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.5

Tanggapan responden variabel mengenai *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y1	-	3	1	62	87	153
2	Y2	-	2	4	58	89	153
3	Y3	-	3	2	73	75	153
4	Y4	-	2	3	40	108	153
5	Y5	-	2	3	40	108	153
6	Y6	-	2	3	40	108	153
7	Y7	-	3	1	49	100	153
8	Y8	-	2	3	53	95	153
9	Y9	-	2	3	56	92	153
10	Y10	-	2	2	55	94	153

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 10 item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pilihan jawaban tertinggi dari beberapa pernyataan pada variabel Y berada pada keputusan setuju (SS), hal ini menandakan bahwa kebanyakan responden menanggapi dengan baik pernyataan mengenai *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan responden variabel mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Z1	-	2	10	64	77	153
2	Z2	-	2	8	73	70	153
3	Z3	-	2	6	70	75	153
4	Z4	-	3	2	68	80	153
5	Z5	-	3	1	66	83	153
6	Z6	-	2	3	60	88	153
7	Z7	-	-	7	57	89	153
8	Z8	-	-	6	49	98	153
9	Z9	-	3	4	60	67	153
10	Z10	-	1	9	41	102	153

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 10 item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pilihan jawaban tertinggi dari beberapa pernyataan pada variabel Y berada pada keputusan setuju (SS), hal ini menandakan bahwa kebanyakan responden menanggapi dengan baik pernyataan mengenai Kepuasan Kerja.

D. Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Seluruh pernyataan

dinyatakan valid, apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan nilai ketetapan sebesar 0,157.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X, Y dan Z

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Openness to Experience (X)	X1	0,568	0,157	Valid
	X2	0,602	0,157	Valid
	X3	0,691	0,157	Valid
	X4	0,610	0,157	Valid
	X5	0,574	0,157	Valid
	X6	0,619	0,157	Valid
	X7	0,632	0,157	Valid
	X8	0,669	0,157	Valid
	X9	0,678	0,157	Valid
	X10	0,707	0,157	Valid
	X11	0,541	0,157	Valid
	X12	0,593	0,157	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1	0,661	0,157	Valid
	Y2	0,646	0,157	Valid
	Y3	0,651	0,157	Valid
	Y4	0,707	0,157	Valid
	Y5	0,720	0,157	Valid
	Y6	0,744	0,157	Valid
	Y7	0,722	0,157	Valid
	Y8	0,734	0,157	Valid
	Y9	0,713	0,157	Valid

	Y10	0,692	0,157	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,667	0,157	Valid
	Z2	0,671	0,157	Valid
	Z3	0,630	0,157	Valid
	Z4	0,630	0,157	Valid
	Z5	0,656	0,157	Valid
	Z6	0,738	0,157	Valid
	Z7	0,680	0,157	Valid
	Z8	0,547	0,157	Valid
	Z9	0,490	0,157	Valid
	Z10	0,521	0,157	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Openness to Experience* (X), *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki *corrected-total correlation* (r -hitung) $> r$ -tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 153$. Oleh karena itu, nilai r -tabel = 0,157 membuktikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukurannya. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang ditetapkan yaitu *Cronbach's Alpha* > 0.60 . berikut penyajiannya tabelnya :

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas X, Y dan Z

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Openness to Experience (X)	0,857	12
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,883	10
Kepuasan Kerja (Z)	0,812	10

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* variabel *Openness to Experience* (X), *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) > 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83578583
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.035
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.435
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (KS). Berdasarkan table output diatas. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,992 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolomogrov-smirnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila $VIF < 10$, dan nilai *tolerance* > 0,1 (10%). Hasil pengujian VIF dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010		
Openness to Experience	.331	.069	.382	4.797	.000	.478	2.094
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.000	.478	2.094

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Berdasarkan output hasil Uji multikolineritas diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variable *Openness to Experience* (X), *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10. maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multi-kolineritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel adalah uji Durbin Watson (DW test), hasil pengujian korelasi dapat dilihat berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.540	2.855	1.998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Openness to Experience

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel output “Model Summary” diatas diketahui nilai durbin Watson adalah sebesar 1,998 pada taraf signifikan 5% dengan rumus $(K;N)$, Adapun jumlah variable independen dalam penelitian ini adalah 2 atau $K = 2$ sementara jumlah sampel atau $N = 153$. Maka nilai diperoleh nilai tabel durbin Watson dL sebesar 1,709 dan dU 1,762 Karena nilai Durbin Watson sebesar 1,998 lebih besar dari nilai dL dan dU maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glesjer*. Hasil pengujian dapat dilakukan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010
1 Openness to Experience	.331	.069	.382	4.797	.120
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.100

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan (sig.) untuk variabel. Karena nilai signifikan keempat variabel independen Openness to Experience (X) dan Kepuasan Kerja (Z) diatas > dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glesjer dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel *Openness to Experience*, terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.540	2.855

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Openness to Experience

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dituntukan dengan R^2 sebesar 0,546 (pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,739 \times 0,739 = 0,546$) atau sama dengan sebesar 54,6% dari nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen *Openness to Experience* (X), dan Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,6\% = 45,4\%$) dipengaruhi oleh variabel luar, seperti komitmen organisasi, stress.

b. Uji Parsial t

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t-tabel pada taraf nyata α 0,05. Apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa x dan y berpengaruh terhadap z. adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Parsial (t) X dan Z ke Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010
1 Openness to Experience	.331	.069	.382	4.797	.000
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Tabel Output diatas menunjukkan pengaruh secara parsial

- a. Nilai variabel *Openness to Experience* (X) pada tabel coefficient sebesar 0,000 < 0,05. sesuai pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai sig. < 0,05 berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka Ha diterima dan H0 di tolak yang artinya *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.
- b. Nilai variabel kepuasan kerja (Z) pada tabel coefficient sebesar 0,000 < 0,05. sesuai pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai sig. < 0,05 berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka Ha diterima dan H0 di tolak yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Signifikan Parsial (t) X ke Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.305	2.382		6.006	.000
1 Openness to Experience	.567	.044	.723	12.851	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Tabel Output diatas menunjukkan pengaruh secara parsial. Nilai variabel *Openness to Experience* (X) pada tabel coefficient sebesar $0,000 < 0,05$. sesuai pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai sig. $< 0,05$ berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka H_a diterima dan H_0 di tolak yang artinya *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretaria Kabupaten Bulukumba.

c. Uji F Simultan

Untuk mengetahui bahwa *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening maka dilakukan uji statistic f. adapun hasil uji statistic f dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	1472.109	2	736.054	90.326	.000 ^b
Residual	1222.336	150	8.149		
Total	2694.444	152			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Openness to Experience

Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Berdasarkan output spss tabel ANOVA diatas diperoleh:

1. Diketahui nilai sig. Sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas diperoleh nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel *Openness to Experience* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.
2. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel diperoleh nilai F sebesar 90.326. Sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F simultan jika nilai F hitung > F tabel maka variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F tabel maka menggunakan rumus $(K ; n-K)$, $K=2$, $n=153$ maka $K ; n-K = 2 ; 153 - 2: (151)$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.006 Karena nilai F hitung sebesar $90.326 > F \text{ tabel } 3.006$ maka sesuai

dengan dasar pengambilan keputusan F tabel artinya variabel *Openness to Experience* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

d. Analisis Jalur (Path)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kasual antara variabel X terhadap variabel Y serta dampaknya terhadap Z.

Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X, terhadap variabel Y serta dampaknya terhadap Z.

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Path Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010
1 Openness to Experience	.331	.069	.382	4.797	.000
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

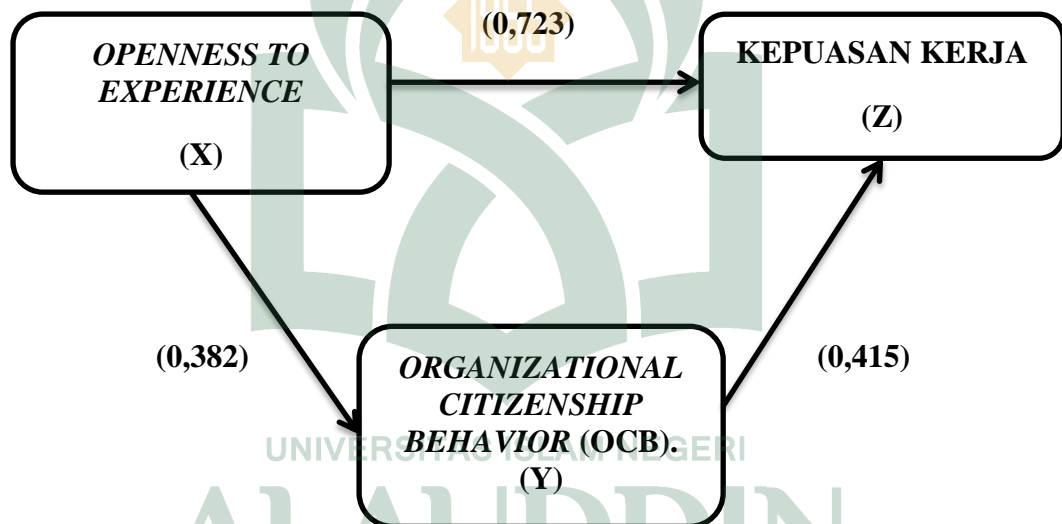
Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Tabel 4. 18
Hasil Uji Analisis Path Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.305	2.382		6.006	.000
1 Openness to Experience	.567	.044	.723	12.851	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Hasil Olah SPSS 21, 2019

Gambar 4.1
Analisis Jalur Path



Pada model jalur dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen dan variabel dependen.

a. Pengaruh langsung

Pengaruh *Openness to experience* terhadap Kepuasan kerja

$$X \rightarrow Y = 0,723$$

b. Pengaruh tidak langsung

Pengaruh *Openness to experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja.

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,382 \times 0,415 = 0,158$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,723 sedang pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,158 yang artinya nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung dan tidak langsung *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Adapun rumus sobel yang digunakan untuk melihat mediasi :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + a^2 SEb^2}}$$

$$Z = \frac{0,382 \times 0,415}{\sqrt{(0,415^2 0,044^2) + (0,382^2 0,088^2)}}$$

$$Z = 4,144007931$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas diketahui nilai variabel Z atau kepuasan kerja $4,144007931 > 0,000$ pada taraf signifikan 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Openness to Experience* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil uji SPSS statistik diketahui nilai variabel *Openness to Experience* (X) pada tabel coefficient sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai sig $< 0,05$ berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Dengan adanya pegawai yang memiliki kepribadian *Openness to Experience* mereka akan cenderung memiliki kebiasaan-kebiasaan atau sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup mereka sehingga kepuasan kerja dapat mereka raih karena mereka memiliki target yang harus dicapai dalam pekerjaan. Ketika kepribadian pegawai telah dilakukan dengan terbuka satu sama lain, saling bertukar pikiran otomatis pegawai sudah merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang ia kerjakan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Roviya (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para pegawai. Jadi, kepribadian yang khas akan mencerminkan sifat bawahan dan pengalaman yang terbentuk pada dirinya dan hal tersebut akan mempengaruhi dalam menerima kondisi lingkungannya dan berdampak pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji SPSS statistik diketahui nilai variabel *Openness to Experience* (X) pada tabel coefficient sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t jika nilai $\text{sig} < 0,05$. Berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Hal ini dikarenakan dengan adanya kepribadian atau *Openness to Experience* yang tinggi dimana pegawai di Kantor Sekretariat Daerah memiliki sikap ingin tahu, empati dan kreatif. Sikap empati yang ada pada diri pegawai mendorong mereka untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya *over load* atau rekan kerja yang tidak masuk karena sakit. Hal tersebut juga dibenarkan oleh salah satu pegawai bagian umum pada Kantor Sekretariat Daerah yang menyatakan bahwa pegawai mampu bekerja *teamwork* dan saling membantu antar rekan kerja. Setiap pegawai dituntut memiliki kemampuan mengerjakan tugas diluar tugas wajib mereka, hal ini ditujukan agar saat ada pegawai tidak masuk bekerja maka dapat dikerjakan oleh rekan kerjanya yang lain.

Hasil dalam penelitian ini mendukung pendapat dari Wardani dan Suseno (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk membantu orang lain juga dapat dipengaruhi oleh kepribadian, suasana hati. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relative dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil uji SPSS statistik diketahui nilai variabel kepuasan kerja (Z) pada tabel coefficient sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial t jika nilai $\text{sig} < 0,05$ berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis parsial t maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Dengan adanya kepuasan kerja yang berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, supervise, promise dan rekan kerja menjadi faktor utama yang berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB. Sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, maka perasaan positif tersebut akan membuat pegawai berusaha berperilaku positif terhadap perusahaannya.

Ketika kebutuhan seorang pegawai sudah terpenuhi dan sesuai dengan keinginan mereka, maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada

perusahaan dengan melakukan hal-hal positif seperti membantu rekan kerja, masuk kantor lebih awal, lembur dan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan kemauan mereka sendiri tanpa paksaan dari pihak manapun. Jadi, ketika pegawai merasa puas mereka akan menunjukkan perilaku OCB tanpa diminta sekalipun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Foote dan Tang (2008) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

4. Pengaruh *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji sobel, diketahui nilai variabel z atau kepuasan kerja sebesar $4.916 > 0,000$ pada taraf signifikan 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dimana jika *openness to experience* dilakukan dalam lingkungan kerja maka akan membantu pegawai lain tersebut untuk menentukan cara kerja sama yang efektif dalam organisasi, karena jika pegawai mempunyai sifat *openness to experience* maka individu akan sangat terbuka, cenderung kreatif. Dengan adanya sifat *Openness to Experience* maka akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunter* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi, sebab instansi yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan pegawai bekerja dalam konteks *in role behavior* (perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi), tetapi membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku ini di kenal dengan istilah perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*) atau diistilahkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan munculnya perilaku terhadap OCB pada pegawai maka akan menghasilkan sifat kepuasan kerja pada pegawai, sehingga harapan atau tujuan yang diinginkan oleh instansi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Iluk Azizah (2016) yang menunjukkan bahwa *Openness to Experience* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kepribadian *Openness to Experience* mereka akan cenderung memiliki kebiasaan-kebiasaan atau sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup mereka sehingga kepuasan kerja dapat mereka raih karena mereka memiliki target yang harus dicapai dalam pekerjaan.
2. *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dikarenakan dengan adanya kepribadian atau *Openness to experience* yang tinggi dimana pegawai memiliki sikap ingin tahu, empati dan kreatif. Sikap empati yang ada pada diri pegawai mendorong mereka untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya *over load* atau rekan kerja yang tidak masuk karena sakit. Setiap pegawai dituntut memiliki kemampuan mengerjakan tugas diluar tugas wajib mereka, hal ini ditujukan agar saat ada pegawai tidak masuk bekerja maka dapat dikerjakan oleh rekan kerja lainnya.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan adanya kepuasan kerja yang berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji supervise, promosi dan rekan kerja menjadi faktor utama yang berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB. Ketika kebutuhan seseorang pegawai sudah terpenuhi dan sesuai dengan keinginan mereka, maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan melakukan hal-hal positif. Jadi, ketika pegawai merasa puas mereka akan menunjukkan perilaku OCB tanpa diminta sekalipun.
4. *Openness to Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. jika pegawai mempunyai sifat *openness to experience* maka individu akan sangat terbuka, cenderung kreatif. Dengan adanya sifat *Openness to Experience* maka akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunter* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi, sebab instansi yang sukses tidak

hanya memberikan kesempatan pegawai bekerja dalam konteks *in role behavior* (perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi), tetapi membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku ini di kenal dengan istilah perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*) atau diistilahkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan munculnya perilaku terhadap OCB pada pegawai maka akan menghasilkan sifat kepuasan kerja pada pegawai, sehingga harapan atau tujuan yang diinginkan oleh instansi dapat tercapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti yaitu :

1. Manajer atau pimpinan Kantor Sekretariat Daerah lebih meningkatkan motivasi serta menjaga hubungan dengan bawahan sehingga profesionalisme kerja bahkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan lebih terukur tinggi mampu dipertahankan dan mampu ditingkatkan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan *Openness to Experience*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R & Satningsih. *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising pada Terori Person Job Fit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD*. Sumber Lestari Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1. No 2, hal 10-20. 2013
- Agus, Elisabeth. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Marantha.
- Amri, Zenal. *Hubungan person Job Fit dengan Turnover Intention pada karyawan*. 2017.
- Ardiaz Nero Alrescha, *apa yang di maksud dengan keterbukaan*. 2017
<http://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-keterbukaan-diri/8918/2>
Di akses 5 juli 2019.
- Artadi, Furqon, Febri . *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt . Merapi Agung Lestari*. Skripsi. 2015
- Azizah, Iluk .*Pengaruh Openness to Experience Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal ilmu Manajemen* volume 4 nomor 3 jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 2016
- Budiman, Arif Samuel PD Anandajaya. Dea Prasetyawati. “*Does Job Stafication Influence Organizational Citizenship Behavior*” *An Empirical Study in Seleced 4- Star Hotels in Jakarta Indonesia*”. *Businness and Economic Research*. Hal 1-20 2014.
- Costa, PT, McCrae R.R *Personality in Adulthood, a Five-Factor Theory Perspective edition*. New York. 2003
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta Timur : Pustaka Al-Kautsar, 2016
- Foote, David A and Tang, Thomas Li-Ping. *Job Stratification and Organization Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make a Difference in self-Directed Teams?*” *Management Decision*. Vol 46(6): hlm. 933-947. 2008.
- Gozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang. Badan Penerbit Uviversitas Diponegoro. 2013.

Haris, Haryati. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Varibel Intervening Pada Usaha Kecil Menengah di Kota Makassar*. Skripsi 2018.

Hasibuan, Malayu S.P 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas Jakarta : Bumi Aksara.

Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :bpf Yogyakarta 1980),h.4.

Hayat,Nahrul M . *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Semen Tonasa. Skripsi. 2018

Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:STIE YKPN 1992),H.339.

Hutagaol, Fathan ,Cosmas. *Hubungan Antara Dimensi Big Five Personality dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Hotel x di Salatiga. 2016.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro,2013),h.139.

Imam, Gunawan, *Pengantar Statuistik Inferensial*, (Jakarta, Rajawali 2017), h 93.

Juliandi, Azuar, (2014). *Pramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jurnal manajemen & bisnis vol 14 no.01 April 2014.

Kumar, K.J., Bakhshi A dan Rani E. 2009 “ Lingking ‘The Big’ Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior” *International Journal of Psychological Studies*. Vol 1 (2) :hlm 73-81.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. *Organizational Behavior eight edition*. New York : The McGraw hill.2008

Library, Binus.ac.id. 2014-2-00505-MN-bab 2011.Pdf.

Manik, Asmaranta, Donate. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)* di PT. Indonesia tbk witel Kalbar. 2015

Mastuti, Endah. *Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi Dai IPIP) Pada Mahasiswa Suku Jawa*. 2005

Nahwi, Awalya, Wahyuni. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telkomunikasi Indonesia tbk*. 2017

- Organ, D.W., et al. *Organizational Citizenship Behavior. INature, Antecedents, and Consequences. California :sage publications, inc.* 2016
- Purba ,Elfina Debora dan Seniati Liche Nina Ali, *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB.* 2004
- Rahmawati, Indah, Betty. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung).* Skripsi 2016
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktis.* Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2009
- Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat 2008
- Rosmadinar, *Hubungan Faktor Kepribadian Openness to Experience Dengan Perilaku Proposal Remaja.* 2015.
- Roviyana, Erlis. *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.* Skripsi. Jember: PPs Universitas Jember (2015).
- Sambung, Roby. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya).* Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3 nomor 1 (April 2014).
- Said, Haliza Mohd, Mohamed Khamis Abukraa, Roslan Mohd Rose. “ The Relationship between personality and job satisfaction among Employees in Libyan Oil and Gas Company”. *American Research Journal Of Business And Management.* Vol .1 (2): hlm. 18-24. (2015).
- Sekretariat Daerah, 2015-2019
<https://idalamat.com/alamat/kantor-pemerintahan/14179/sekretariat-daerah-sekda-pemerintah-kabupaten-bulukumba>
 Di akses 5 juli 2019
- Soepono, Desi Natalia dan Srimulyani, Veronika Agustini. *Analisis Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di Rs Santa Clara Madiun.* *Jurnal Manajemen Indonesia.* Vol.15 (1) hlm.51-64. (2015)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta. 2007

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :alfabeta, 2013
- Sunyonto, Danang, *Praktik Riset Perilaku Konsume Teori, Kuesioner, Alat dan Analisis Data*, (Cet 1, Yogyakarta :CAPS, 2014),h 114-115.
- Syofian,Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS)* (Jakarta :Kencana, 2013),H 25.
- Syofian, Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian : Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2016).h149.
- Ticoalu, Kartini, Linda. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 2013
- Urbach, Analla, Arwi. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. 2012
- Vannecia, Eddie Roy. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. Universitas Kristen Petra. 2013
- Veithzal, Rivai, Zainal et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, Rajawali Pers*.2015.
- Waspodo, AWS, Agung dan Minadaniati, Lussy. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) KaryawanPpada PT. Trubus Swadaya*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) vol 3 No. 1,2012.
- Wardani, Atika Kusuma dan Suseno. Miftahun Ni'mah. *Faktor kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata*. Humanitas. Vol.9 (2):hlm.193-204.(2012)
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers. 2015
- Widajono, Agus . h 177-182 2005.
- Widjojo Junaedi, *teori kepribadian Big Five* 2016
<http://www.oktobo.com/kepribadian/teori-kepribadian -big-five/>
 Di akses 5 juli 2019
- Winarto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan)*. Jurnal Imilah Methonomi Volume 4 Nomor 2 (2018).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Yang terhormat Bapak/Ibu pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, saya **Inul Fit Surya** Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UIN) sedang melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Openness to Experience Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening***”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi sebagai salah satu prasyarat dalam penyelesaian program strata satu (S1).

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu bisa lebih leluasan menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Dan saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan yang diajukan terlebih dahulu isilah identitas berikut :

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda. Anda hanya dapat memilih satu jawaban untuk satu pernyataan, tidak boleh ada nomor yang tidak terjawab. Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

SS	S	N	ST	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Sangat setuju	Sangat Tidak Setuju

KUESIONER *OPENNESS TO EXPERIENCE*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Fantasy						
1.	Saya selalu mengedepankan sikap professional					
2.	Saya selalu mempunyai semangat untuk bekerja.					
Aesthetics						
3.	Saya sangat suka berkreasi demi kegiatan-kegiatan instansi					
4.	Saya sangat menghargai jiwa-jiwa seni					
Feelings						
5.	Saya mencoba untuk berubah jika menyadari apa yang saya lakukan salah					
6.	Meskipun dalam keadaan kurang baik, saya tetap mempertimbangkan pekerjaan dengan hati-hati					
Actions						
7.	Saya senang untuk merencanakan dan memilih kegiatan-kegiatan agar instansi lebih berkembang					
8.	saya senang menambahkan hal-hal positif untuk kemajuan instansi					
Ideas						
9.	Saya selalu mempunyai ide-ide baru yang dapat mendorong perkembangan instansi					
10.	Saya ingin berkreasi dengan ide dan gagasan yang saya miliki dalam instansi					
Value						
11.	Saya tetap melaksanakan kewajiban (shalat lima waktu) walaupun sibuk bekerja.					
12.	Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan atau pun rekan kerja					

KUESIONER *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Altruism						
1.	Saya bersedia membantu peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.					
2.	Saya senang membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
Conscientiousness						
3.	Saya selalu hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai.					
4.	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan					

	pekerjaan dengan baik					
<i>Sportsmanship</i>						
5.	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikan dengan sungguh-sungguh					
6.	Saya selalu mengambil sisi positif dari setiap masalah					
<i>Courtesy</i>						
7.	Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja					
<i>Civic virtue</i>						
9.	Saya rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan dalam instansi					
10.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal yang terbaik bagi organisasi					

KUESIONER KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Gaji						
1.	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
2.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
Pekerjaan itu sendiri						
3.	saya menyukai pekerjaan baru untuk menambah wawasan					
4.	Saya sangat senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
Sikap atasan						
5.	Pimpinan selalu bersikap adil dan bijaksana terhadap semua bawahanya					
6.	Pimpinan selalu mendengarkan keluhan dan masukan dari bawahanya					
Rekan kerja						
7.	Rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja					
8.	Rekan kerja selalu memberikan nasehat dan saran yang baik apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
Promosi						
9.	Promosi yang dilakukan ditempat kerja saya dilakukan secara objektif					
10.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai					

LAMPIRAN 6
Hasil Uji Realibilitas X, Y dan Z

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Openness to Experience (X)	0,857	12
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,883	10
Kepuasan Kerja (Z)	0,812	10

LAMPIRAN 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83578583
	Absolute	.035
Most Extreme Differences	Positive	.035
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.435
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 8
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010		
Openness to Experience	.331	.069	.382	4.797	.000	.478	2.094
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.000	.478	2.094

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.540	2.855	1.998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Opennes to Experience

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010
1 Opennes to Experience	.331	.069	.382	4.797	.120
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.100

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

LAMPIRAN 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.540	2.855

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Opennes to Experience

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Lampiran 12

Hasil Uji Signifikan Parsial (t) X dan Z ke Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.472	2.864		2.609	.010
1 Openness to Experience	.331	.069	.382	4.797	.000
Kepuasan Kerja	.458	.088	.415	5.210	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Lampiran 13

Hasil Uji Signifikan Parsial (t) X ke Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.305	2.382		6.006	.000
1 Openness to Experience	.567	.044	.723	12.851	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 14

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	1472.109	2	736.054	90.326	.000 ^b
Residual	1222.336	150	8.149		
Total	2694.444	152			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Openness to Experience

RIWAYAT HIDUP



Inul Fit Surya, dilahirkan di Bulukumba pada tanggal 12 Oktober 1996. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara, buah hati dari Ayahanda A. Syamsir dan Ibunda Ratna. Penulis pertama kali menginjakkan kakinya di dunia pendidikan pada tahun 2003 di SD 98 Bontomanai Kab. Bulukumba

dan tamat pada tahun 2009. Penulis melanjutkan pendidikannya di SMP 3 Bontomanai atau SMP 40 Bontomanai Kab. Bulukumba dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMA 1 Rilau Ale atau SMA 10 Bulukumba dan tamat pada tahun 2015. Setelah lulus, penulis kemudian melanjutkan pendidikan untuk memperoleh gelar S1 Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UIN) dengan mengambil jurusan Manajemen ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di tahun 2015 dengan jalur SPAN-PTKIN. Penulis mengambil konsentrasi Sumber daya Manusia (SDM). Penulis juga mengikuti organisasi kampus yaitu Economic Connection (ECON) dan menyelesaikan studi tahun 2019.